

BUNDEARBEITSGEMEINSCHAFT DER LANDESJUGENDÄMTER UND ÜBERÖRTLICHEN ERZIEHUNGSBEHÖRDEN

Juli 1990

Stellungnahme zur Entwicklung des Erzieherberufes bis zum Jahr 2000

- Beschluß in der 68. Arbeitstagung vom 25. bis 27.04.1990 in Hamburg -

I n h a l t	Seite
A. Vorbemerkung	2
B. Entwicklungen im Berufsfeld des Erziehers	3
1. Arbeitsmarktlage	3
2. Umfrage der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landes- jugendämter und überörtlichen Erziehungsbehörden	5
3. Auswirkungen gesellschaftlicher Veränderungen	7
4. Anforderungen am Arbeitsplatz	8
5. Vergütung	10
6. Ausbildung	10
7. Einschätzung der Einstellungsmöglichkeiten für Berufsnachwuchs	12
C. Notwendige Maßnahmen	13
1. Verbesserung des "Ansehens" des Erzieherberufes	13
2. Arbeitsbedingungen	13
3. Tarifgestaltung	14
4. Ausbildung, Fortbildung, Weiterbildung	15/16/17
D. Handlungsbedarf	18

**Federführende Stelle: Landschaftsverband Rheinland - Landesjugendamt -
Kennedy-Ufer 2, Postfach 21 07 20, 5000 Köln 21, Fernruf: 0221/809-0**

Die Entwicklung des Erzieherberufes bis zum Jahr 2000

A. Vorbemerkung

Die Arbeitsfelder, in denen Erzieherinnen und Erzieher tätig sind, stehen oft im Brennpunkt des öffentlichen Interesses. Kindertagesstätten und Kindergärten, Heime der öffentlichen Erziehung und besondere Aufgaben, wie Integration von Behinderten und Ausländern sowie die Bedeutung der Einrichtungen für die regionale Infrastruktur, prägen die Diskussion in der Fachöffentlichkeit. Sie bestimmen in hohem Maße die Realisierungschance eines neuen Jugendhilferechtes oder werden als Wahlkampfthemen dramatisiert.

Doch die Arbeitsbedingungen für Erzieher, die Attraktivität oder besser die geringe Anziehungskraft, die der Beruf auf junge Menschen im Ausbildungsalter ausübt, geraten bei den Debatten um außerfamiliäre Erziehungsleistungen allzusehr in den Hintergrund. Es ist jedoch notwendig, daß sich angesichts der zurückgehenden Zahl von Realschulabsolventen der prozentuale Anteil junger Menschen, der den Erzieherberuf wählt, erhöht.

Ein weiterer Aspekt, der wenig zum Erzieherberuf motiviert, ist das Jonglieren mit diversen Bedarfsanalysen, die je nach Herkunft und Zuordnung der analysierenden Instanz die Notwendigkeit zur Bedarfsdeckung über- oder untertreiben. Fest steht wohl, daß der Erzieherbedarf für das weite Spektrum der sozialpädagogischen Arbeit nicht allein von der Geburtenentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland abhängig gemacht werden darf: Die Öffnung der DDR, die zu erwartende Migration mit der Veränderung des EG-Binnenmarktes ab 1993 und der Zuzug ausländischer Familien aus dem nichteuropäischen Ausland haben nicht nur quantitative Veränderungen in der Bevölkerung der Bundesrepublik Deutschland zur Folge. Die vielfachen und neuen qualitativen Herausforderungen müssen in einer korrekten Bedarfsfeststellung ebenso berücksichtigt werden wie die Geburtenstatistik.

Im Spektrum der sozialen Berufe hat der Erzieher kein besonders gutes Image: geringe Bezahlung, kaum Aufstiegsmöglichkeiten, familienunfreundliche Arbeitszeiten in der Heimerziehung und ein wenig anerkannter Status kennzeichnen das Bild eines Berufes, dessen gesellschaftliche Bedeutung weit unterschätzt wird.

Diese Feststellungen werden auch durch den 8. Jugendbericht bestätigt (Seite 160, Spalte 1):

"Schon jetzt zeichnet sich beispielsweise in einigen Regionen ein Fachkräftemangel in Kindertagesstätten ab (v. Derschau 1989). Die Anziehungskraft dieses Arbeitsfeldes läßt angesichts des Mißverhältnisses von Zugangsvoraussetzungen, Ausbildungszeit und Arbeitsanforderungen einerseits und tariflicher Eingruppierung und Arbeitsbedingungen andererseits nach. Um absehbaren "Notständen" in Jugendhilfefeldern, in denen der Bedarf eher noch steigen wird, vorzubeugen, müßten die Träger der Jugendhilfe schon jetzt eine offensive Personalpolitik betreiben, die anstelle des Einsatzes von möglichst billigen Arbeitskräften eine Aufwertung der Arbeitsfelder durch eine den Aufgaben angemessene Personalausstattung und Bezahlung stützt".

Veränderungen der Ausbildungsstruktur und der Kapazitäten von Ausbildungsstätten können unter den gegenwärtigen Bedingungen frühestens im Zeitraum von fünf Jahren zu einer erhöhten Zahl von Berufsanfängern führen. Realistisch muß man aber davon ausgehen, daß die Wirkung von Umsteuerungsmaßnahmen zur

- Steigerung der Attraktivität des Berufes,
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen und
- Sicherung und regionalen Erhöhung der Kapazität von Ausbildungsstätten

ihre Wirkungen erst in zwei bis drei Jahren entfalten, so daß erst ab etwa 1998 mit einer steigenden Zahl von Berufsnachwuchs gerechnet werden könnte. Die Zielperspektive dieser Stellungnahme für das Jahr 2000 ist deshalb durchaus realistisch.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter und überörtlichen Erziehungsbehörden nimmt zur Entwicklung des Erzieherberufes, zu der zu erwartenden Mangelsituation und zu Ausbildungsstrukturen Stellung. Sie schlägt Veränderungen beim Arbeitsumfeld, bei den Qualifizierungsmöglichkeiten sowie der Tarifgestaltung vor und beschreibt damit die Zukunftschancen eines Berufes, der die Zukunft von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen mitgestaltet.

B. Entwicklungen im Berufsfeld des Erziehers

1. Arbeitsmarktlage

Seit ein bis zwei Jahren mehrten sich Berichte von Trägern sozialpädagogischer Einrichtungen, daß Erzieherstellen nicht mehr oder nur unter großen Schwierigkeiten besetzt werden

können. Eine differenzierte Stellungnahme legte schon im November 1987 der Bundesverband evangelischer Ausbildungsstätten für Sozialpädagogik "Zur Beschäftigungssituation evangelischer Erzieher bis in die 90er Jahre - Strukturbedingungen und Berufsperspektiven", Hannover/Stuttgart, vor.

Diese Berichte riefen zunächst Erstaunen hervor, gingen sie doch parallel zu Meldungen über eine große Zahl von über den Einstellungsbedarf hinaus ausgebildeter und damit arbeitsloser Erzieher/Erzieherinnen (Stand jeweils September):

1984	19.024
1985	18.659
1986	17.336
1987	16.263
1988	15.911

(Quelle: Forum Jugendhilfe, Heft 2-3, 1989, Seite 38)

Inzwischen wurde deutlich, daß die Zahl der Arbeitslosen deutlich abnimmt (seit 1984 um über 16%) und daß Mangellagen sektoral (vorrangig in Arbeitsfeldern mit hohen Anforderungen nach Problembewältigung und zeitlichem Einsatz) und regional (an abgelegenen Standorten ebenso wie in besonders teuren Ballungszentren) unterschiedlich auftraten, sich insgesamt aber ausbreiteten.

Darüber hinaus ist die Entwicklung auch von Fachschulstandorten, örtlicher Angebotsausweitung und Versorgungsstandards abhängig.

Beispielhaft kann auf folgende Berichte hingewiesen werden:

- Eine ausführliche Untersuchung in Berlin kommt zu dem Ergebnis, daß noch 1986 angestellte Berechnungen die Situation nicht richtig erfaßt haben, weil die Zahl der Kinder kontinuierlich zunimmt und deshalb mittelfristig mehr Erzieher/Erzieherinnen eingestellt werden müssen. Dagegen nimmt die Zahl der Jugendlichen zunächst noch ab, so daß die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen für Erzieher/Erzieherinnen sinkt. Spätestens ab 1991 wird nicht mehr damit gerechnet, daß der Einstellungsbedarf noch gedeckt werden kann.

- Eine von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft für Hamburg herausgegebene Übersicht vergleicht die bisherigen Prognosen der Geburtenentwicklung und der Kinderzahlen mit den höheren Zahlen der tatsächlichen Entwicklung und kommt bei einem daraus abgeleiteten Erzieherbedarf zu dem Ergebnis, daß erstmals 1990 der Einstellungsbedarf durch die Ausbildungsabsolventen nicht gedeckt werden kann. Aufgrund einer in Hamburg stark reduzierten Ausbildungskapazität steigt die Differenz 1991 und 1992 an. 1992 können nach dieser Berechnung 425 Stellen nicht mehr besetzt werden.
- Eine Umfrage des Landschaftsverbandes Rheinland im April 1989 hat ergeben, daß 60% der 23 befragten Einrichtungen der öffentlichen Erziehung Schwierigkeiten haben, Erzieherstellen zu besetzen und deshalb wieder eine berufsbegleitende Erzieherausbildung wünschen. Diese Ausbildung wird inzwischen geplant.
- In der Stadt Frankfurt/M. waren Anfang dieses Jahres 180 Stellen für Erzieher/Erzieherinnen in Kindertagesstätten unbesetzt, so daß die Betreuung der Kinder eingeschränkt werden mußte. Die Stadt will jetzt Erzieher/Erzieherinnen selbst ausbilden und höhere Vergütungen zahlen.

2. Umfrage der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter und überörtlichen Erziehungsbehörden

/ Die mit dem als Anlage 1 beigelegten Fragenkatalog im Herbst 1989 durchgeführte Umfrage hatte zusammengefaßt folgendes Ergebnis:

Die mit einer großen Schwankungsbreite und nicht von allen Landesjugendämtern gegebenen Einschätzungen zum Einstellungsbedarf in den nächsten vier Jahren lassen nur eine relativ grobe Gesamtschätzung zu, die aber dennoch als Annäherung an realistische Werte verwendet werden kann.

Der Einstellungsbedarf durch Ersatz ausscheidender Erzieher/Erzieherinnen und aufgrund von Ausbaumaßnahmen wird bis 1993 angenommen:

	Personal- bestand Erz.	Einstellungsbedarf	
		max. ca.	min. ca.
- Kindertagesstätten	97.130		
° Ersatz ausscheidender Erzieherinnen 1)		27.200	19.400
° Ausbau des Angebots 2)		19.400	9.700
- teil- und vollstationäre Einrichtungen der Erziehungshilfe	19.456		
° Ersatz ausscheidender Erzieherinnen 1)		5.400	3.900
° Ausbau des Angebots 3)		400	-
- sonstige Einrichtungen und Maßnahmen der Jugendhilfe	6.608		
° Ersatz ausscheidender Erzieherinnen 1)		1.800	1.300
° Ausbau des Angebots 4)		1.300	700
	123.194	55.500	35.000
	5)		

Erläuterungen:

- 1) Bei einer durchschnittlichen Verweildauer im Beruf von 15 Jahren ergibt sich ein Einstellungsbedarf für ausscheidende Mitarbeiter von 7% jährlich = in vier Jahren 28%. Bei einer Verweildauer von 20 Jahren ergibt sich ein Einstellungsbedarf in vier Jahren von 20%.
- 2) In der Befragung schwankten die Angaben für den gesamten Einstellungsbedarf zwischen 17 und 85% (Durchschnitt 44%). Unter Berücksichtigung des Ersatzbedarfes für ausscheidende Erzieher/Erzieherinnen wird der Bedarf für Ausbau des Angebots bis 1993 zwischen 10 und 20% angenommen.
- 3) Ein Ausbau des Angebots wird für die nächsten vier Jahre nicht erwartet. Ein Bedarf kann sich aber durch strukturelle Veränderungen (z.B. Ersatz von un ausgebildeten Kräften durch Fachkräfte) ergeben.
- 4) In der Befragung schwankten die Angaben zum Gesamteinstellungsbedarf zwischen 36 und 64% (Durchschnitt 42%). Der Ersatzbedarf wird deshalb - wie bei Kindertagesheimen - mit 10 bis 20% angenommen.

- 5) Dr. T. Rauschenbach u.a. berechnen in "Mitarbeiter in der Jugendhilfe" (Archiv für Wissenschaft und Praxis in der sozialen Arbeit 3/88) für den 31. Dezember 1986 110.775 Erzieher im Bundesgebiet.

3. Auswirkungen gesellschaftlicher Veränderungen

Die außerfamiliäre Erziehung gewinnt an Bedeutung. Die Entwicklung der Wirtschafts-, Familien- und Kommunikationsstrukturen verändert die individuellen Wünsche nach Selbstverwirklichung und persönlicher Entfaltung. Andere, neue Wertvorstellungen werden relevant - die Rolle der Familie ändert sich.

Das Heiratsalter steigt, Scheidungen häufen sich, die Zahl der Alleinerziehenden nimmt zu, die Familien werden kleiner. Die Erziehung in allen Einrichtungen des Elementarbereiches wird also immer wichtiger in ihrer Ergänzungsfunktion zur Erziehung in der Familie.

Die Forderungen nach erweiterten Öffnungszeiten, die Einrichtung altersgemischter Gruppen, die Erweiterung des Trägerspektrums durch Selbsthilfeinitiativen und der Wandel der öffentlichen Erziehung erfordern die Weiterentwicklung des Berufsbildes. Zu Anforderungen, die sich aus diesem strukturellen Wandel an die Präsenz von Erzieherinnen und Erziehern ergeben, kommen neue qualitative Ansprüche: Das Ziel der Integration von benachteiligten Gruppen, wie Behinderte oder Ausländer, die Auswirkungen von gestiegenen Lernanforderungen in den Schulen auf die Kinderbetreuung in Horten und Heimen und der Umgang mit neuen Medien stellen Erzieherinnen und Erzieher vor schwierige Aufgaben, die unter den gegebenen Voraussetzungen häufig nur unzureichend bewältigt werden können.

Die Auswirkungen der Bevölkerungsbewegungen durch Aussiedler, Öffnung der deutsch/deutschen Grenze und des EG-Binnenmarktes lassen den absehbar abnehmenden Anteil junger Menschen an der Gesamtbevölkerung bezogen auf den Betreuungsbedarf in anderem Licht erscheinen.

Ausbildungsinhalte und auch berufliche Rahmenbedingungen sind in der Praxis diesem rasanten Wandel nur zu zögernd gefolgt. Der Erzieher-/Erzieherinnenmangel ist auch ein Zeichen für die zu geringe Akzeptanz eines Berufes, dessen Notwendigkeit zwar niemand in Frage stellt, in dessen Weiterentwicklung aber zu wenig politische Energie investiert wird.

Die Zahl der geborenen Kinder nimmt absolut gegenüber den bisherigen Prognosen zu. Auch die vorliegenden Prognosen (8. Jugendbericht, Seite 230 Tabelle 3) gehen bis 1995 von steigenden Kinderzahlen aus. Erst bis zum Jahre 2000 wird wieder mit

einer abnehmenden Kinderzahl gerechnet. Damit steigt der Bedarf für Personal in Kinderbetreuungseinrichtungen schon ohne Veränderung bisheriger Betreuungsrelationen. Diese Annahme ist aber unrealistisch. Auch ohne eine Regelung im Kinder- und Jugendhilfegesetz wird es

- zu einer Verbesserung des Platzangebotes und der Betreuungsrelationen in Kindergärten kommen,
- stärkeren Bedarf für Ganztagsbetreuung von Kindern Alleinerziehender und Berufstätiger geben,
- bei der Krippen- und Hortversorgung ein Ausbau eintreten,
- bei weiterer Arbeitszeitverkürzung zur Verbesserung der Personalausstattung kommen müssen und
- einen Ersatz von nicht oder nicht ausreichend qualifizierten Mitarbeitern durch Fachkräfte geben.

4. Anforderungen am Arbeitsplatz

Dem Erzieherbedarf der nächsten Jahre gehen Anzeichen voraus, die auf eine deutliche Veränderung der Beschäftigungsstrukturen hinweisen. In diesem Zusammenhang sind jedoch widersprüchliche Merkmale in der Praxis wirksam: Die Bewerber/Bewerberinnen sehen zwar ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt, sie finden aber keine Stellen mit differenzierter Ausstattung und genauen Stellenbeschreibungen. Die Frage der Attraktivität von Arbeitsplätzen wird auf Merkmale der Einrichtungen, auf Vor- und Nachteile des Standortes und anderes verschoben. Der Stellen- und Arbeitsmarkt für Erzieherberufe ist gewissermaßen nicht nach fachimmanenten, sondern nach anderen, externen Kriterien orientiert. Dem entspricht,

- daß keine große Mobilitätsbereitschaft besteht und diese von Arbeitgebern und Kollegen auch nicht hoch bewertet wird,
- daß eine vorübergehende Arbeitslosigkeit von der Berufsgruppe in Kauf genommen wird oder
- daß zwischen dem Selbstbewußtsein des Berufes (das durchaus besteht) und der Bereitschaft, den Beruf auszuüben, eine erhebliche Diskrepanz festzustellen ist.

Die Schaffung des Berufes der Erzieher/Erzieherinnen hatte das Ziel, die bis dahin in verschiedene Berufszweige aufgeteilten Ausbildungen, z.B. Kindergärtnerin, Hortnerin, Heimerzieher, zusammenzufassen. In den 70er Jahren bestand weitgehend Konsens darüber, daß durch diesen neugeschaffenen Beruf das "Image" des caritativen Berufes verlorengeht und es ein anerkannter professioneller Beruf für beide Geschlechter werden soll. Trotz

der Verlängerung und Qualifizierung der Ausbildung ist dieser Beruf ein sogenannter Frauenberuf geblieben. Nur ca. 3% aller Absolventen der Fachschulen sind Männer (die niedrige tarifliche Eingruppierung dürfte nur ein Faktor für diese Entwicklung sein). Ein weiteres Indiz für das Fehlen des Berufsprofils des Erzieherberufes dürfte der Hinweis sein, daß das Durchschnittsalter knapp über 30 Jahre liegt und nur 5% der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen 50 Jahre und älter sind.

Der Erzieherberuf wird, zumindest soweit er auf den Fachschulabschluß aufbaut, nach wie vor als Beruf auf begrenzte Dauer ausgeübt und gesehen. Dies hängt mit dem Verständnis des typischen Frauenberufes zusammen (93,4% der am 31. Dezember 1986 beschäftigten Erzieher/Erzieherinnen waren Frauen).

Nach einer Anfangsphase von vier bis fünf Jahren wird die Berufstätigkeit wegen der Kindererziehung unterbrochen. Eine spätere Wiederaufnahme in den Beruf geschieht bei vielen Erzieherinnen nur dann, wenn der Einstieg in den Beruf erleichtert wird. Erzieherinnen stehen besonders vor dem Problem, daß ihre privaten Verhaltensweisen vor dem Hintergrund pädagogischer Argumente und Zielsetzungen beurteilt werden. Die Altersstruktur des Berufes ist darüber hinaus bestimmt durch die neuere Geschichte des Berufes. Der Ausbau der pädagogischen Ausbildungsstätten in den 70er Jahren führte zu einem raschen quantitativen Anstieg der Zahl der Fachkräfte mit jetzt relativ homogenen Altersstrukturen. Der Beginn der Berufstätigkeit oder die Zeiten der Wiederaufnahme der Berufstätigkeit sind im großen Bereich auffällig gleichzeitig, so daß die derzeitige Altersstruktur gegenüber anderen Berufen im sozialen Bereich deutlich unausgewogen ist und für das nächste Jahrzehnt Probleme erwarten läßt.

Einerseits ist der Erzieherberuf wie kein anderer durch den täglichen Umgang mit jungen Menschen lebensnah. Es gibt Arbeitsfelder, die persönlichen Wunschvorstellungen der Erzieherinnen und Erzieher sehr entgegenkommen und damit ein hohes Maß von Zufriedenheit mit dem Beruf geben. Andererseits ergeben sich aus der fortwährenden Beschäftigung mit häufig eng begrenzten Altersgruppen und der Ausrichtung der Arbeit in manchen Arbeitsfeldern auf die Hilfen zur Problembewältigung Belastungen, die sich in zunehmender Streßempfindung auswirken können. Die Möglichkeiten zum Wechsel in andere Arbeitsfelder sind dagegen begrenzt.

Wie sich die Verweildauer im Beruf bei den Erziehern/Erzieherinnen weiter entwickeln wird, läßt sich nicht abschließend einschätzen. Einerseits steigt die Verweildauer, weil Frauen häufiger eine lebenslange berufliche Perspektive suchen.

Andererseits scheint diese Entwicklung bei Erziehern im Alter von über 40 Jahren häufig abzubrechen, weil die Belastung des Berufes nicht mehr ertragen wird und andere Berufe bessere Arbeitsbedingungen bieten und höher vergütet werden.

5. Vergütung

Die Vergütung für den Erzieherberuf ist durch den Tarifvertrag über die Eingruppierung der Angestellten im Sozial- und Erziehungsdienst vom 19. Juni 1970 geregelt. Eine Fortschreibung wird von Arbeitnehmern und Arbeitgebern als notwendig angesehen. Durch die Veränderung der Praxis, durch Festlegungen von Eingruppierungsmerkmalen, die den heutigen Voraussetzungen nicht mehr entsprechen, durch eine Unzahl von Kriterien, die zum Teil fortschrittlicher Pädagogik und Sozialarbeit widersprechen und durch die Festschreibung von Hierarchisierungen ist die Unzufriedenheit von Anstellungsträgern und Arbeitnehmern durchaus verständlich. Zudem muß davon ausgegangen werden, daß die Eingruppierungen und Bezahlungen - seit 1970 bekommt der im Heim arbeitende Erzieher DM 90,00 monatlich als Zulage für seinen Dienst zu unterschiedlichen Zeiten - mit dazu geführt haben, daß die Attraktivität des Berufes des Erziehers zurückgegangen ist. Eine ausführliche Beschreibung der Eingruppierungsmerkmale und der Eingruppierungsgrundsätze ist als Anlage 2 beigelegt.

6. Ausbildung

Der bisherige Aufbau der Ausbildung zum Erzieher/zur Erzieherin sieht eine Grundausbildung und eine Schwerpunktausbildung vor. In der Regel können in zwei Fachbereichen Schwerpunkte gebildet werden. Grundsätzlich gehen aber alle Prüfungsordnungen davon aus, daß ein Erzieher unabhängig von seinen im Studium erworbenen spezifischen Kenntnissen in fast allen Feldern der Sozialpädagogik und Jugendhilfe eingesetzt werden kann. Eine Ausbildung dieser Art beinhaltet den Vorteil des universellen Einsatzes. Nachteilig wirkt sich aber in der Praxis und im Bewußtsein der Absolventen aus, daß das professionelle Niveau für diesen Einsatz nicht ausreicht. Negativ wirkt sich zudem aus, daß mit der Anerkennung als staatlich anerkannter Erzieher die Fachhochschulreife nicht erlangt wird.

Die in Kindertagesstätten, Heimen, Horten und anderen sozialpädagogischen Einrichtungen tätigen Erzieher werden in Fachschulen für Sozialpädagogik ausgebildet. Diese Ausbildung setzt in der Regel eine zweijährige Berufsausbildung bzw. ein entsprechendes Praktikum voraus. Es folgt eine zweijährige Ausbildung an der Fachschule mit anschließendem Berufsanerkennungsjahr bzw. einer dreijährigen Ausbildung mit integrierten

Praktika. Mit dem Abschluß des staatlich anerkannten Erziehers wird die Fachhochschulreife nicht erworben; sie bedarf einer Zusatzprüfung. Diese Ausbildungsgänge haben dazu geführt, daß Erzieher/Erzieherinnen bei Abschluß ihrer fünfjährigen Ausbildung das 21. Lebensjahr bereits überschritten haben.

Der große Mangel an qualifizierten Fachkräften im Erzieherberuf führte in der Zeit ab 1970 dazu, daß ein erheblicher Ausbau der Ausbildungskapazitäten der Fachschulen für Sozialpädagogik bis hin zu Überkapazitäten erfolgte. Die Anzahl der Stellen wurde dagegen - insbesondere nach 1975 im Zusammenhang mit Kosteneinsparungen - nicht in gleichem Umfang vermehrt. Die Ausbildungskapazitäten wurden erst ab 1985 reduziert. Für den Rückgang der Ausbildungskapazitäten gibt es insbesondere folgende Gründe:

- Die demographische Entwicklung führte in der Zwischenzeit (und führt in Zukunft verstärkt) zu einem Rückgang der Jahrgangsquoten, die für diese Berufsausbildung anstehen.
- Die in den letzten fünf Jahren verschärften Zugangsvoraussetzungen, die einhergehen mit einer Verlängerung der Ausbildungsphase und mit einer vergleichsweise niedrigen tariflichen Vergütung des Erzieherberufs, wirken sich hemmend auf die Bereitschaft aus, die Ausbildung zum Erzieher/zur Erzieherin anzustreben.
- Die öffentlichen Warnungen vor einem Überangebot an Erziehern/Erzieherinnen und die drohende Arbeitslosigkeit dürften zusätzlich abschreckend gewirkt haben.
- Die veränderte Beratungspraxis der Arbeitsverwaltung hat die Zahl der Interessenten erheblich reduziert.
- Die Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt wegen der o.g. demographischen Entwicklung eröffnet die Möglichkeit "attraktivere" Ausbildungsberufe vorzuziehen. Ob hier möglicherweise eine veränderte Wertorientierung der nachwachsenden Generation vorliegt, gilt es zu untersuchen.

Nach den Angaben der Landesjugendämter wird die Zahl der die Ausbildung abschließenden Erzieher/Erzieherinnen in den nächsten vier Jahren auf rund 42.000 (8.500 weniger) absinken. Nach genaueren Angaben der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Informationen für sozialpädagogische Fachkräfte - Erzieherausbildung -, Frankfurt/M. vom 13. Oktober 1989) beträgt die Gesamtzahl der Absolventen trotz des Abbaues von 12.000 Plätzen in den nächsten vier Jahren immer noch über 50.000.

Mindestens 15% der ausgebildeten Erzieher/Erzieherinnen wird aber in weiterführende Ausbildungen (besonders Sozialpädagogen Sozialarbeiter) und in andere Berufe abwandern, so daß nur mit ca. 30.000 bis 43.000 Erziehern/Erzieherinnen zu rechnen ist.

7. Einschätzung der Einstellungsmöglichkeit für Berufsnachwuchs

Bei einem Einstellungsbedarf zwischen rund 35.000 bis zu 55.000 Erziehern/Erzieherinnen und etwa 30.000 bis zu 43.000 neu auf den Arbeitsmarkt kommenden Erziehern/Erzieherinnen wird bei einer in die Nähe von 10.000 absinkenden Zahl von arbeitslosen Erziehern/Erzieherinnen spätestens in vier Jahren zu einem auch zahlenmäßig ausgeglichenen Arbeitsmarkt kommen:

	1993		1997	
	max.	min.	max.	min.
Einstellungsbedarf	55.000	35.000	110.000	70.000
Ausbildung	43.000	30.000	86.000	60.000
arbeitslos	10.000	10.000	-	5.000
mehr	-	5.000	-	-
fehlt	2.000	-	24.000	5.000
Mittelwert	+ 1.500		- 8.500	

Praktisch bedeutet das aber schon ab 1993 eine weiter steigende regionale wie sektorale Unausgeglichenheit. Spätestens ab 1994 wird der Mangel ansteigen. Ab 1998 könnte fast ein ganzer Ausbildungsjahrgang fehlen. Bis zum Jahr 2000 wäre das Ansteigen der Differenz auf 15.000 Erzieher/Erzieherinnen möglich. Das heißt mehr als 10% aller Stellen könnten rechnerisch nicht besetzt werden. Unter Berücksichtigung der regionalen und sektoralen Unterschiede ist ohne weiteres vorstellbar, daß die Unterdeckung in einzelnen Bereichen selbst bei abnehmender Kinderzahl auf 30% ansteigt.

Als Ergebnis der vorstehenden Überlegungen zur Entwicklung des Erzieherbedarfs, der Ausbildungskapazitäten und der Attraktivität des Erzieherberufs muß befürchtet werden, daß die Schwierigkeiten von Anstellungsträgern, ausreichend Nachwuchskräfte zur Besetzung offener Erzieher-/Erzieherinnenstellen zu gewinnen, sich in den nächsten Jahren dramatisch verschärfen werden. Dabei dürfte der Zeitpunkt, wann diese kritische Phase erreicht wird, regional sehr unterschiedlich eintreten. Die akuten Personalengpässe, die schon jetzt in den Ballungsgebieten zu verzeichnen sind, werden sich sehr bald auch auf ländliche Regionen ausdehnen und innerhalb weniger Jahre zu flächenhaften Mangelsituationen führen.

C. Notwendige Maßnahmen

1. Verbesserung des "Ansehens" des Erzieherberufes

Um die Konkurrenzfähigkeit des Erzieherberufes auf dem Arbeitsmarkt zu stärken, ist es erforderlich, die Attraktivität dieses Berufszweiges durch ein Bündel von Maßnahmen zu erhöhen. Sie müssen darauf abzielen, die Ausbildungs- und Berufswahlentscheidungen der Berufsanfänger zu beeinflussen. Weiter gilt es, die Wiedereinstiegsbereitschaft ehemaliger Erziehungskräfte nach Zeiten der Kindererziehung zu mobilisieren sowie Berufswechsler zur Rückkehr in das Arbeitsfeld zu motivieren. Und schließlich wird es darauf ankommen, die "Bleibebereitschaft" im Beruf zu festigen, d.h. die Verweildauer in sozialpädagogischen Arbeitsfeldern zu erhöhen. Dabei spricht einiges für die Vermutung, daß die zuletzt genannten Maßnahmen ebenso sinnvoll sind wie die Gewinnung von Berufsanfängern.

Wenn auch letztlich die Tarifgestaltung der entscheidende Hebel zur Steigerung der Attraktivität des Erzieherberufes ist, sind daneben - zumindest flankierend - einige andere Maßnahmen nicht zu vernachlässigen. Dazu gehört z.B. die allgemeine "Imagepflege" für den Erzieherberuf, insbesondere über Werbung. Für die Medienwerbung dürfte ein arbeitsteiliges Vorgehen zwischen Bund und Ländern angezeigt sein, wobei die Werbekampagne in ein breiter angelegtes Konzept zur Werbung für Sozialberufe eingebettet werden könnte. Dazu kann die Arbeitsverwaltung in der Berufsberatung wesentlich beitragen.

2. Arbeitsbedingungen

Die Bereitschaft, in den Erzieherberuf (wieder-)einzusteigen oder darin zu bleiben, hängt auch von den zu erwartenden bzw. vorgefundenen Arbeitsbedingungen ab. Maßnahmen, die zum Abbau oder Ausgleich arbeitsplatzbedingter Belastungen führen, könnten sich daher auf die Personalgewinnung positiv auswirken.

Das gilt sowohl für Schritte zur Stabilisierung und Qualifizierung in den Berufsvollzügen als auch für Verbesserungen in den Rahmenbedingungen der Einrichtungen. Allerdings kann nicht verkannt werden, daß solche Maßnahmen, soweit sie personalintensiv sind, ihrerseits zumindest vorübergehend den zusätzlichen Personalbedarf erhöhen und die Mangelsituation noch weiter verschärfen. Dennoch wird man auf Dauer an Veränderungen der Arbeitsbedingungen in einigen Bereichen nicht vorbeikommen. Das wird von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich aussehen, weil die Rahmenbedingungen stark variieren.

In diesem Zusammenhang fallen auch Maßnahmen im Bereich der Arbeitszeitregelungen, die als Bedingungsfaktoren der Attraktivität des Berufsfeldes angesehen werden können. Beispielsweise muß ernsthaft geprüft werden, wo der Nachfrage der Zielgruppe "Frauen nach der Familienphase" nach Teilzeitbeschäftigung entsprochen werden kann, ohne daß pädagogische Interessen vernachlässigt werden. Im Heimsektor dürften Modelle der Langzeitbeurlaubung (Zeitausgleich) für einen wachsenden Personenkreis von Interesse sein. Hilfreich wären sicher auch spezielle Arbeitszeitvergünstigungen mit Lohnausgleich für ältere Erzieher/Erzieherinnen, etwa analog zu bestehenden Regelungen im Schuldienst. Den Erziehern/Erzieherinnen müßten Möglichkeiten einer flexiblen Altersgrenze für den Rentenbezug eingeräumt werden. Auf das Problem der älter werdenden und langjährig tätigen Erzieher im Heim hat die Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter und überörtlichen Erziehungsbehörden in einer Stellungnahme auf der 38. Arbeitstagung vom 26. bis 28. April 1975 in Münster hingewiesen (Dokumentation der Beratungen von 1954 bis 1983, Seite 92).

Schließlich bietet sich auch der Bereich der betrieblichen Sozialleistungen als Instrument der Mitarbeitergewinnung an. Hier ist z.B. die Schaffung von Personalwohnraum ein vielversprechender Ansatzpunkt, ebenso die Bereitstellung von Unterbringungsmöglichkeiten für Mitarbeiterkinder.

3. Tarifgestaltung

Obwohl der Tarifvertrag seit 1980 ausgelaufen ist und nur stillschweigend fortgeschrieben wurde, haben die Gewerkschaften den Tarifvertrag erst jetzt gekündigt. In naher Zukunft stehen Tarifverhandlungen über die genannten Fragen zwischen den öffentlichen Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften an.

Im Vergleich zu anderen Berufsgruppen ist eine Angleichung der Eingruppierungen der Fachkräfte vor allen Dingen in den Anfangsgruppierungen sinnvoll. Die Wertigkeit des Berufes sollte durch Angleichung an andere Berufsgruppen, z.B. Techniker, verbessert werden. Auch eine stärkere Bewertung der praktischen Erfahrung bzw. mehrjährigen Berufstätigkeit (Bewährungsaufstieg), wie es in anderen Berufsgruppen üblich ist, ist hier zu nennen.

Von der Seite der Gewerkschaften wird gefordert, daß eine Vereinfachung und größere Durchschaubarkeit des Tarifgefüges die Angleichung an verschiedene Berufsgruppen möglich macht und die Transparenz zwischen unterschiedlichen Berufen erhöht.

Bisher gibt es für Erzieher nur wenige Möglichkeiten des Aufstiegs. Eine grundsätzliche Verbesserung der Eingruppierung auf derselben Stelle ohne Übernahme von anderen Aufgaben ist nicht vorgesehen. Auf diese Weise ist der Erzieherberuf einer der wenigen Berufe, in dem es nur wenige Chancen gibt, eine bessere Bezahlung zu erreichen. Es sollte ein Weiterbildungsprogramm entwickelt werden, bei dessen Abschluß der Aufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe tariflich abgesichert wird. Eine solche Aufstiegsmöglichkeit verbessert die Berufszufriedenheit und ermöglicht, da sie an eine Weiterbildung gekoppelt ist, denjenigen, die über lange Zeit in direktem Dienst mit den Kindern und Jugendlichen stehen, in einen anderen Berufsbereich übersiedeln.

4. Ausbildung, Fortbildung, Weiterbildung

Ausbildung

Es müssen möglichst schnell:

- Hinweise auf den zukünftigen Erzieherbedarf und auf die Arbeitsmarktlage gegeben werden,
- Ausbildungskapazitäten in grundlegender und berufsbegleitender Form ausgebaut werden,
- Ausbildungen auf den vielfältigen Einsatz von Erziehern/Erzieherinnen umgestellt werden.

Wenn die bisherige Struktur und Differenzierung des Erzieherberufes verändert werden soll, kann Akademisierung des Berufes des Erziehers nicht die Lösung sein. Grundsätzlich sind die Zugangsvoraussetzungen (zwei Jahre Berufsausbildung) zu lockern. Zum anderen ist die Ausbildung im inneren Bereich durch einen verbesserten Praxisbezug zu qualifizieren. In gleicher Weise wie ausgebildete Erzieher in andere Berufe abwandern, ist die Ausbildung auf spätere Altersstufen zu verschieben, um so dieses Angebot für Berufsumsteiger aus anderen Berufen zu öffnen (auf die Tarifmerkmale, die dazu notwendig sind, ist oben verwiesen worden). Eine mindestens fachgebundene Fachhochschulreife sollte mit dem Abschluß der Ausbildung verbunden werden.

Zur Sicherung einer ausreichenden Zahl von Bewerbern für die Fachschulausbildung muß eine angemessene Ausbildungsförderung gewährleistet sein.

Es gibt schon jetzt neben den Versuchen, berufserfahrene Absolventen für die Fachschulausbildung zu gewinnen, berufsbegleitende Ausbildungen. Diese Überlegungen,

z.B. in Nordrhein-Westfalen, orientieren sich an der Idee, lebenserfahrene Bewerber, die schon im Berufsleben stehen, über eine berufsbegleitende Ausbildung für die Jugendhilfe einzustellen. Eine solche Forderung kann unterstützt werden, wenn die Bedingungen der allgemeinen Ausbildung zum staatlich anerkannten Erzieher/zur staatlich anerkannten Erzieherin eingehalten werden.

Zu überlegen wäre auch eine angemessene Förderung für in anderen Bereichen berufserfahrene Bewerber durch die Arbeitsverwaltung.

Fortbildung

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter hat 1975 gefordert, daß in den Berufen für den Bereich der Jugendhilfe eine permanente Fortbildung Grundvoraussetzung für die Erhaltung der fachlichen Qualifikation sein muß.

Erzieherisches Arbeiten in Einrichtungen der Jugendhilfe erfordert von den beschäftigten Erziehern/Erzieherinnen weitreichende Fachkenntnisse, höchste Einsatzbereitschaft und besonders ausgebildete soziale und kommunikative Kompetenzen.

Fortbildung ist deshalb Voraussetzung für

- den Erhalt der in der Erstausbildung erworbenen Fachkenntnisse,
- deren ständige Anpassung an die Weiterentwicklung der Praxis und neue Erkenntnisse der Sozialwissenschaften,
- die Vorbereitung auf die Übernahme neuer Funktionen in der Jugendhilfe insbesondere für langjährige Erzieher/Erzieherinnen und
- für die psychosoziale Bewältigung besonders belastender Praxis in Erziehungseinrichtungen.

Erzieher/Erzieherinnen sollen für ihre Fortbildung mindestens fünf Arbeitstage pro Jahr freigestellt werden. Die Kosten für diese im ausschließlich dienstlichen Interesse liegenden Fortbildungen muß der jeweilige Anstellungsträger übernehmen. Die personellen und organisatorischen Voraussetzungen zur Wahrnehmung von einer Woche Fortbildung pro Jahr und Mitarbeiter sind bei Personalplanung und Haushaltsaufstellung zu berücksichtigen. Diese Fortbildungsmöglichkeiten für einzelne Mitarbeiter sollen durch institutionsinterne Fortbildungsangebote und kontinuierliche Beratungsmöglichkeiten (z.B. Supervision) - auch für Teams - ergänzt werden.

Für Fachkräfte, die nach einer längeren beruflichen Pause wieder in den Erzieherberuf einsteigen wollen, sind geeignete mehrmonatige Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die dem Berufseinstieg vorhergehen oder während der ersten Zeit der neuen Beschäftigung stattfinden. Diese Maßnahmen sollen mit Bezahlung von Vollzeitform oder berufsbegleitend durchgeführt werden.

Weiterbildung

Die Problemlagen von Kindern und Jugendlichen in allen sozialpädagogischen Einrichtungen haben in der Zwischenzeit zugenommen und die Differenzierung der Angebote hat dazu geführt, daß sehr unterschiedliche Qualifikationen erreicht werden müssen. Aus diesem Gesichtspunkt dürfte eine Fortbildung allein in naher Zukunft nicht ausreichen, um die in der Praxis gestellten Anforderungen zu erfüllen.

Während die grundständige Ausbildung daran orientiert ist, daß sie zunächst der Einführung in den Beruf dient, sollen Weiterbildungsangebote nach einer bestimmten Zahl von Berufsjahren eine zusätzliche Qualifikationsstufe schaffen. Besonderes Merkmal der praxisorientierten, berufsbegleitenden Zweitausbildung ist die Anerkennung der im Beruf erworbenen Erfahrungen. Die zusätzliche Qualifikation schafft Übergangsmöglichkeiten in eine Qualifikationsebene, die in der beruflichen Tätigkeit Unterschiede zum Fachhochschulabschluß abbaut. Es sind Weiterbildungsmaßnahmen für Erzieher zu fordern, die nicht dazu führen, aus Erziehern Diplom-Sozialpädagogen/-Sozialarbeiter werden zu lassen, sondern qualifiziertere Erzieher. Eine solche Weiterbildung kann aber nur dann als sinnvoll angesehen werden, wenn sie - nicht wie bei dem Hamburger Modell - mit über 500 Stunden Ausbildungszeit festgelegt wird.

Für die wichtigsten Einsatzfelder von Erziehern, wie Kindertagesstätten, Heimerziehung und offene Hilfen ist es notwendig, eine Stufenausbildung nach dem Baukastenprinzip vorzusehen. Im Zeitraum von zwei Jahren werden verschiedene Weiterbildungskurse durchgeführt, die spezielle Kenntnisse in den Einsatzfeldern vermitteln. Die so gewonnenen Kenntnisse können dann immer wieder in der Praxis angewandt werden und in der nächsten Phase einer solchen Stufenausbildung in den Weiterbildungsprozeß eingebracht werden. Für die o.g. Aufgabenveränderungen der Jugendhilfepraxis ist dies unumgänglich, wenn der Grundberuf des Erziehers erhalten werden soll. Eine solche Weiterbildung müßte dann mit einem Zertifikat abgeschlossen werden, das die Spezialisierung und Schwerpunktbildung ausweist und die Voraussetzung für eine entsprechende Bezahlung ist.

D. Handlungsbedarf

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter und überörtlichen Erziehungsbehörden muß sich in ihrer Verantwortung für die Sicherung der Leistungsfähigkeit der Jugendhilfe dafür einsetzen, daß die zuständigen Behörden, Träger und Verbände auf die beschriebene Problemlage im Sinne dieser Stellungnahme aufmerksam gemacht werden und sich mit den beschriebenen Lösungsansätzen auseinandersetzen. Dieser Prozeß muß sehr bald beginnen.

Als besonderes Problem muß dabei die Vielfältigkeit von Zuständigkeiten und unterschiedlichen Interessen gesehen werden. Es muß deshalb versucht werden, die Interessenlage durch Einbeziehung zentraler Stellen, wie die Obersten Landesjugendbehörden, die Konferenz der Jugendminister und -senatoren, die Ständige Konferenz der Kultusminister, die zuständigen Bundesministerien und die Liga der freien Wohlfahrtsverbände zu bündeln. Der Appell an die öffentlichen Arbeitgeber und die Gewerkschaften, sich der Probleme des Erzieherberufes verstärkt anzunehmen, darf nicht als Einmischung in die Tarifautonomie mißverstanden werden; es geht ausschließlich um die Sicherung der Interessenlage von Jugendhilfe in diesem Bereich.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter und überörtlichen Erziehungsbehörden wird die einzelnen Aspekte beobachten und gegebenenfalls zusätzliche Hinweise geben müssen, um den mit dieser Stellungnahme eingeleiteten Versuch, die Entwicklung des Erzieherberufes zu beeinflussen, weiter fortzuführen.

Fragenkatalog zur Umfrage der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter und überörtlichen Erziehungsbehörden - Herbst 1989 -

Entwicklung des Erzieherbedarfes für den Erzieherberuf

1. Einsatzstellen für Erzieher am 31.12.1988

Hinweis: Als Einsatzstellen für Erzieher werden alle Stellen der Verg.-Gr. VII bis Vb BAT oder vergleichbarer Vergütung im Erziehungsdienst von sozialpädagogischen Einrichtungen und Maßnahmen angesehen, auch wenn diese mit anderen Kräften besetzt sind.

- 1.1 in Kindertagesstätten einschließlich Kindertagesstätten für behinderte Kinder
- 1.2 in teil- und vollstationären Einrichtungen der Erziehungshilfe
- 1.3 in sonstigen Einrichtungen und Maßnahmen der Jugendhilfe, soweit dort in nennenswertem Umfang Erzieher eingesetzt sind.

2. Voraussichtlicher Einstellungsbedarf bis 31.12.1993

Erfragt wurden

- Ersatzbedarf für ausscheidende Erzieher
- Bedarf für Ausbau des Angebotes

- 2.1 in Tagesstätten einschließlich Kindertagesstätten für behinderte Kinder
- 2.2 in teil- und vollstationären Einrichtungen der Erziehungshilfe
- 2.3 in sonstigen Einrichtungen und Maßnahmen der Jugendhilfe, soweit dort in nennenswertem Umfang Erzieher eingesetzt sind.

Der Bedarf wurde unter Fortschreibung des gegenwärtigen Verhältnisses von Vollzeit- und Teilzeitstellen ermittelt und gefragt, ob diese Annahme richtig ist oder künftig eine andere Entwicklung zu erwarten ist.

3. Arbeitsmarktsituation für Erzieher

- 3.1 Sind besondere Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen bekannt?

- 3.2 Welche besonderen Personalwerbemaßnahmen sind bekannt geworden?
- 3.3 Arbeitslos gemeldete Erzieher im Landesarbeitsamtsbereich?
- 3.4 Wieviel Erzieher befinden sich nach Ihrer Einschätzung in Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit (Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Umschulungsmaßnahmen)?
4. Ausbildungssituation für Erzieher im Vergleich zwischen 1983 und 1988
 - 4.1 Anzahl der Ausbildungsstätten
 - 4.2 Anzahl der Ausbildungsplätze
 - 4.3 Anzahl der jährlichen Abgänger
 - davon ° in entsprechender Tätigkeit ca. %
 - ° in weitere Ausbildungen ca. %

(einschließlich berufsbegleitender Ausbildungen, die zu staatlicher Anerkennung führen)
 - 4.4 Absehbare Entwicklung?
5. Sind **Untersuchungen** zu den vorstehenden Fragestellungen bekannt?

Eingruppierung und Vergütung

Die Eingruppierung der Erzieher/-innen, Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen stellt sich wie folgt dar:

Vergütungsgruppe VII

Erzieher/-innen, Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen während der ersten 6 Monate der Berufstätigkeit im Erziehungsdienst nach erlangter Berufsbefähigung.

Vergütungsgruppe VIb

Erzieher/-innen, Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen nach 6monatiger Berufstätigkeit im Erziehungsdienst nach erlangter Berufsbefähigung.

Erzieher/-innen, Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen in Gruppen von körperlich, seelisch oder geistig gestörten oder gefährdeten oder schwer erziehbaren Kindern oder Jugendlichen.

Vergütungsgruppe Vc

Erzieher/-innen, Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen, denen mindestens 4 Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern/-innen, Kindergärtnerinnen oder Hortnerinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Erzieher/-innen, Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen in Gruppen von körperlich, seelisch oder geistig gestörten oder gefährdeten oder schwer erziehbaren Kindern oder Jugendlichen nach einjähriger Berufsausübung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIb, Fallgruppe 2 oder nach mehrjähriger Berufsausübung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIb, Fallgruppe 1.

Erzieher/-innen, Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen in geschlossenen (gesicherten) Gruppen oder in Aufnahme-(Beobachtungs-)gruppen.

Erzieher/-innen, Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen, denen die verantwortliche Führung einer oder mehrerer Gruppe(n) von körperlich, seelisch oder geistig gestörten oder gefährdeten oder schwer erziehbaren Kindern oder Jugendlichen ausdrücklich übertragen ist, wenn ihnen mindestens 2 Angestellte im Erziehungsdienst durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Vergütungsgruppe Vb

Erzieher/-innen, Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen, denen mindestens 4 Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern/-innen, Kindergärt-

nerinnen oder Hortnerinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind, nach einjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 2.

Erzieher/-innen, Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen in geschlossenen (gesicherten) Gruppen oder in Aufnahme-(Beobachtungs-)gruppen nach einjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 2.

Erzieher/-innen, Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen, denen die verantwortliche Führung einer oder mehrerer Gruppe(n) von körperlich, seelisch oder geistig gestörten oder gefährdeten oder schwer erziehbaren Kindern oder Jugendlichen ausdrücklich übertragen ist, wenn ihnen mindestens 2 Angestellte im Erziehungsdienst durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind, nach einjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 3.

Aus dem Tarifwerk für den öffentlichen Dienst werden zum Vergleich einige Berufsgruppen herangezogen:

1. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigem Innendienst und Außendienst
2. Technische Angestellte

Gruppe 1 bringt als Ausbildungsvoraussetzung in der Regel eine Lehr- oder Anlernzeit oder kaufmännische Schulausbildung mit. Gruppe 2 eine Fachschulausbildung.

Ihre Eingruppierung stellt sich wie folgt dar:

1. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst

Vergütungsgruppe VII

- a) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muß aber so gestaltet sein, daß er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.

- b) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises.

- c) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VIII, Fallgruppe 1a heraushebt, daß sie mindestens zu 1/4 gründliche Fachkenntnisse erfordert.

Vergütungsgruppe VIb

- a) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu 1/5 selbständige Leistungen erfordert.

Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.

- b) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert, nach 6jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII, Fallgruppe 1a.

Vergütungsgruppe Vc

- a) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.
- b) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu 1/3 selbständige Leistungen erfordert.

Vergütungsgruppe Vb

- a) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst, deren Tätigkeit gründliche umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.

Gründliche umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Fallgruppen 1a der Vergütungsgruppen VII, VIb und Vc geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.

- b) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Fallgruppe 1a heraushebt, daß sie mindestens zu 1/3 besonders verantwortungsvoll ist.
- c) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert, nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 1a.

2. Staatlich geprüfte Techniker

Vergütungsgruppe VII

Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung.

Vergütungsgruppe VIb

Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung.

Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang selbständig tätig sind.

Vergütungsgruppe Vc

Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit, die überwiegend selbständig tätig sind.

Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIb, Fallgruppe 16, nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe Vb/Va

Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 17, die schwierige Aufgaben erfüllen.

Vergütungen

Tabelle der Grundvergütungen
für die Angestellten der Vergütungsgruppen I bis X nach Vollendung des 21. bzw. 23. Lebensjahres
(§ 27 Abschn. A BAT)

Vergütungsgruppe	Grundvergütung der Lebensaltersstufen nach vollendetem Lebensjahr (monatlich in DM)													
	21.	23.	25.	27.	29.	31.	33.	35.	37.	39.	41.	43.	45.	47.
I	—	4204,35	4432,25	4660,23	4888,17	5116,12	5344,09	5572,01	5799,97	6027,91	6255,87	6483,83	6711,77	6939,69
Ia	—	3875,28	4052,44	4229,54	4406,66	4583,78	4760,94	4938,11	5115,19	5292,34	5469,46	5646,63	5823,73	5999,57
Id	—	3445,18	3615,46	3785,74	3956,03	4126,30	4296,60	4466,88	4637,17	4807,47	4977,73	5148,01	5318,30	5488,19
Ila	—	3053,78	3210,18	3366,64	3523,01	3679,43	3835,86	3992,24	4148,67	4305,08	4461,52	4617,92	4774,25	—
IId	—	2847,36	2989,92	3132,48	3275,08	3417,67	3560,25	3702,84	3845,42	3988,01	4130,60	4273,17	4335,48	—
III	2714,02	2847,36	2980,67	3114,00	3247,35	3380,68	3514,03	3647,35	3780,67	3914,02	4047,39	4180,72	4307,55	—
IVa	2460,22	2582,24	2704,24	2826,22	2948,22	3070,23	3192,24	3314,24	3436,26	3558,27	3680,27	3802,29	3922,60	—
IVb	2249,48	2346,28	2443,04	2539,83	2636,57	2733,37	2830,14	2926,94	3023,71	3120,47	3217,28	3314,04	3326,92	—
Va	1989,06	2065,73	2142,37	2225,22	2310,27	2395,37	2480,47	2565,56	2650,67	2735,75	2820,85	2905,92	2984,98	—
Vb	1989,06	2065,73	2142,37	2225,22	2310,27	2395,37	2480,47	2565,56	2650,67	2735,75	2820,85	2905,92	2911,83	—
Vc	1880,22	1949,31	2018,50	2091,06	2163,63	2236,26	2319,78	2400,34	2480,84	2561,37	2640,86	—	—	—
VIa	1780,52	1833,94	1887,30	1940,73	1994,09	2049,08	2105,15	2161,22	2218,28	2280,51	2342,73	2404,98	2467,19	2529,44
VIb	1780,52	1833,94	1887,30	1940,73	1994,09	2049,08	2105,15	2161,22	2218,28	2280,51	2342,73	2391,42	—	—
VII	1649,53	1692,89	1736,27	1779,62	1823,01	1866,37	1909,73	1953,12	1996,46	2041,02	2086,58	2119,44	—	—
VIII	1525,96	1565,60	1605,29	1644,94	1684,62	1724,28	1763,97	1803,62	1843,29	1872,78	—	—	—	—
IXa	1476,04	1515,49	1554,92	1594,36	1633,78	1673,22	1712,63	1752,08	1791,39	—	—	—	—	—
IXb	1420,72	1456,72	1492,89	1528,86	1564,85	1600,85	1636,84	1672,80	1703,04	—	—	—	—	—
X	1319,23	1355,23	1391,22	1427,19	1463,19	1499,16	1535,15	1571,16	1607,10	—	—	—	—	—

Zu den neuen Vergütungen werden zusätzlich noch Zulagen aufgrund der verschiedenen Zulagenregelungen für Angestellte gezahlt.

Ortszuschlagstabelle für die Angestellten

(Monatsbeträge in DM)

Tarifklasse	Zu der Tarifklasse gehörende Vergütungsgruppen	Stufe							
		1 ledig	2 verheiratet	3 1 Kind	4 2 Kinder	5 3 Kinder	6 4 Kinder	7 5 Kinder	8 6 Kinder
Ib	Ib bis I	789,12	938,34	1064,76	1191,22	1317,66	1444,10	1570,54	1696,98
Ic	Va bis III	701,31	850,53	976,97	1103,41	1229,85	1356,29	1482,73	1609,17
II	X bis Vc	660,62	802,76	929,20	1055,64	1182,08	1308,52	1434,96	1561,40

Bei mehr als sechs Kindern erhöht sich der Ortszuschlag für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 126,44 DM.
In der Tarifklasse II erhöht sich der Ortszuschlag für das zweite und jedes weitere zu berücksichtigende Kind für Angestellte mit Vergütung nach:
- den Vergütungsgruppen X und IX b
- der Vergütungsgruppe IX a
- der Vergütungsgruppe VIII

um je 40,- DM
um je 30,- DM
um je 20,- DM

Berechnungsbeispiele

Verg. Gruppe	VII 23. led.	VIb 23. led.	VIb 23. led.	VIb 31. verh. 1K.	VIb 31. verh. 1K.	Vc 27. verh. 1)	Vb 23. led.	Vb 27. verh.
Grundgehalt	1 693,--	1 834,--	1 834,--	2 049,--	2 049,--	2 091,--	2 066,--	2 225,--
Ortszuschlag	661,--	661,--	661,--	929,--	929,--	803,--	701,--	851,--
Stellenzulage	67,--	67,--	67,--	67,--	67,--	67,--	100,--	100,--
Heimzulage	-	-	90,--	-	90,--	90,--	-	-
Abzüge	2 421,--	2 562,--	2 652,--	3 045,--	3 135,--	3 051,--	2 867,--	3 176,--
Soz. Vers. (18%)	436,--	461,--	477,--	548,--	564,--	549,--	516,--	572,--
Lohnsteuer	301,--	340,--	364,--	218,--	233,--	467,--	430,--	476,--
Kirchenlohnst.	24,--	27,--	29,--	15,--	17,--	37,--	34,--	38,--
	1 660,--	1 734,--	1 782,--	2 264,--	2 321,--	1 998,--	1 887,--	2 090,--
						3 051,--²⁾		
						549,--		
						270,--		
						21,--		
						2 211,--		

1) Ehepartner berufstätig

2) Ehepartner nicht berufstätig